

La realizzazione dei delegati di gruppo omogeneo e dei loro consigli di fabbrica

*Nell'esperienza di **Aldo Surdo**
Commissario di reparto e membro di Commissione Interna alla Fiat Mirafiori
(anni 1948 – 1968)*



I commissari di reparto

Sin dall'immediato dopoguerra oltre al riconoscimento delle commissioni interne si diede vita alla costituzione dei commissari di reparto.

Si riprendeva così l'esperienza dei commissari del 1919 tant'è vero che il programma del 1919 era un documento su cui si svolgeva l'attività di formazione sindacale del dopoguerra.

Comunque gli scopi dei commissari erano più espressamente sindacali ed avevano il carattere unitario delle componenti politiche che avevano dato vita alla Cgil già durante la Resistenza

Dall'intervista ad Aldo Surdo

"Era la fine del 1947, primi mesi del 1948, perché dopo ci saranno le elezioni politiche

...

Io venni eletto commissario di reparto quasi subito, dopo 15 giorni che ero lì.

Prima di me era commissario di reparto un compagno della 500 che mi disse: "io sono disponibile a fare il collettore per la 500, sia linea che fuori linea"; però i contatti con la Commissione Interna ed i problemi di reparto ho capito che sei capace di reggerli, quindi vedili tu ... Io lo faccio già dal 1945, voglio essere meno caricato di impegni". Io risposi: "Va bene".

Allora si sono fatte le elezioni ed il metodo consisteva nel dare i biglietti ed i singoli lavoratori esprimevano la preferenza ed il commissario veniva quasi sempre eletto alla unanimità. In un posto vicino al mio c'era un commissario della corrente cattolica, della futura CISL, e continuava anche lui ad essere votato anche dai nostri, quindi all'unanimità."

Fu una esperienza unitaria che non ebbe mai un riconoscimento contrattuale, venne progressivamente meno con le divisioni sindacali dopo il 1949, consumandosi in pochi anni

Interessante il ricordo di Aris Accornero in Quaderni di Rassegna sindacale n. 24 del dicembre 1969



Chi erano i Commissari di reparto?

Aris Accornero

Ancora scarsa è la conoscenza delle forme nuove di iniziativa sindacale e di rappresentanza operaia che vengono affermandosi in Italia. Pertanto, non è forse inutile fare un viaggio nel passato. Il movimento operaio, il movimento sindacale, hanno infatti una straordinaria capacità di accoppiare l'originalità alla tradizione, di inventare cioè mezzi atti al presente utilizzando materiali usati in passato; ed è bene rivolgersi perciò indietro ogni tanto, soprattutto quando è più viva la "febbre" della partecipazione e del rinnovamento: come oggi.

La pratica assembleare – penetrata nelle Università e da lì riversatasi quasi ovunque – non è forse il recupero di un’esperienza politico-organizzativa che, nel periodo tra il ’17 e il ’26, scosse in tutta Europa le vecchie prassi di direzione e di governo? R infine, i delegati unitari di reparto, che oggi cominciamo a ritrovare nelle fabbriche – designati dai sindacati, votati dagli operai – non sono forse figli di quei “commissari di reparto” che fra il ’47 e il ’54 davano nelle grandi fabbriche un’articolazione alla tutela e alla rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro?

...

Ecco, esaminiamo i commissari di reparto. Essi erano qualcosa di diverso dalla Commissione interna, pur presentandosi come una sua ramificazione. La scelta, intanto era nominativa. L’elenco dei candidati era uno soltanto, cioè non si votava per liste di corrente in certe Commissioni interne e perfino quando (dopo il ’49) non esisteva più la sola CCIL e crescevano ovunque le liste dei sindacati. Le elezioni avvenivano a cura delle Commissioni interne, ma non contemporaneamente ad esse; sovente, il rinnovo del commissario era un fatto di reparto, con scadenze – sempre annuali – diverse da quelle degli altri reparti.

...

La lista dei candidati era rimasta affissa già alcuni giorni all’albo di reparto (a quei tempi questa libertà esisteva e la sua perdita coincise con la prima ondata – anni ’50 – di “razionalizzazione” politica dello sfruttamento); ormai si poteva procedere alle operazioni di voto.

...

Gli operai scrivevano un nome a mano e la scheda veniva imbucata in una rudimentale “urna” (scatolone o cassetta) debitamente sigillata. Lo scrutinio veniva fatto seduta stante nella sede della Commissione interna e in un’ora il nome dell’eletto, insieme ai suffragi ottenuti da tutti i candidati, era affisso alla bacheca di reparto con regolare visto della Commissione interna e pubblicato poi dal giornale di fabbrica.

...

In diverse fabbriche, la Commissione interna o i suoi esponenti riunivano periodicamente i commissari di reparto, per informarli sulle trattative con l’azienda e per raccogliere notizie più approfondite sull’insieme delle situazioni e dei problemi specifici di reparto. Ma sarebbe inesatto dire che i commissari di reparto costituivano una effettiva articolazione della Commissione interna. In un certo senso, essi erano più sindacali, se non altro perché al sindacato rispondevano anche del tesseramento e delle quote pur avvalendosi a tal fine dell’opera dei collettori di squadra. Ciò non toglie che oggettivamente i commissari di reparto fossero in qualche misura più unitari dei singoli membri delle Commissioni interne; voglio dire che per ogni reparto una persona soltanto rappresentava tutto l’organico: poteva essere della Cgil, come quasi sempre accadeva, ma non era stato eletto in tale veste e da lui andava chiunque.

...

D’altro canto, i commissari di reparto erano meno vertenziali delle Commissioni interne (che contrattavano e contrattano ancora di fatto, e non di diritto) poiché potevano affrontare e risolvere esclusivamente le questioni che il capofficina potesse risolvere o intendesse affrontare; le seconde istanze erano ovviamente la Commissione interna e la direzione o i vari direttori.

...

Le questioni di competenza del commissario coprivano in ogni caso un arco abbastanza vasto. Poteva mancare il riparo a una macchina, ed egli andava direttamente dal capo senza tirare in ballo il Comitato antinfortunistico, il quale si occupava – istituzionalmente, anche se a volte teoricamente – di installazioni più complesse.

...

Ma altre questioni si ponevano ai commissari di reparto. Di disciplina, ad esempio. Se non si era già arrivati a una punizione formale, che era di competenza della Commissione interna affrontare, le

maniere dei capi verso gli operai erano oggetto di intervento specie quando potevano preludere a provvedimenti.

...

Abusi di ore straordinarie, insistenti presenze dei cronometristi, indebite passeggiate intimidatorie dei guardiani, provocavano altrettante discussioni a volte vivaci fra commissario e capofficina, sovente riprodotte poi a livello di Commissione interna, la quale poteva a sua volta intervenire presso il capofficina oppure fare un passo direttamente in direzione.

Le voci aziendali della paga – dagli assegni “di merito” alle indennità “di posto” – erano materia di discussione diretta tra commissari e capi. Anche istituti retributivi meno individuali, come i cottimi, potevano dare occasione di scontro (in genere, quando uscivano le medie di guadagno mensile); ma nessuna soluzione poteva essere trovata senza l'intervento della Commissione interna. La contestazione sui tempi e in genere sull'organizzazione del lavoro non erano un fatto sistematico: se non si trattava di casi isolati, era più facile vedere il commissario di reparto organizzare tacitamente una fermata sotto forma di ritardo dopo la refezione, che non mettersi a controllare i ritmi di lavoro e le rilevazioni dei marcatempi. Del resto i commissari non godevano di alcuna esenzione formale dal lavoro: a volte perdevano ore in un sopralluogo e nella successiva lite col capintesta del reparto, ma dovevano poi recuperare la produzione, eventualmente con l'aiuto dei compagni di lavoro.

...

Lo sciopero di reparto – così come le relazioni nel refettorio o nel reparto – erano già di spettanza della Commissione interna. Il commissario poteva al massimo minacciare o promuovere una fermata di squadra, in via dimostrativa, per trattare poi con i superiori da posizioni di forza, su questioni attinenti a quella squadra.

Il fatto assurdo è che ufficialmente, per il padrone come per la Confindustria, i commissari di reparto ... non esistevano. Non se ne trova traccia negli accordi concernenti le Commissioni interne né in altri testi analoghi.

...

Alcune cose mancavano all'istituto dei commissari di reparto, anche quando cominciarono a costituirsi i Comitati sindacali CGIL. Esse non possono mancare ai delegati di reparto oggi giorno rivendicati e ottenuti in diverse aziende. La prima è, ovviamente, il riconoscimento, che non deve necessariamente essere di tipo contrattuale o legislativo, cioè codificato nazionalmente. Ma deve esserci in stretto rapporto ai contenuti. Il passato insegna: un articolo di legge o di contratto non sostituisce né surroga il rapporto di forza; tuttavia un istituto dai compiti e dal riconoscimento sospesi a mezz'aria è sempre il primo a cadere.

...

Un'altra cosa che – per così dire – va “sistemata”, è il contenuto e la forma del rapporto con il sindacato. Sembra chiaro che i delegati di reparto non potranno essere la lunga mano della Commissione interna, e che anzi nascono come strumenti dei sindacati. Ma essi stanno nascendo unitari e questo è un elemento aggiuntivo di mobilitazione per la loro conquista e per il loro uso.

...

Quindi strumento sindacale di partecipazione unitaria, che stimola la creazione di collegamenti unitari permanenti (proposti dalla Cgil) fra le Sezioni sindacali aziendali. E, rapidamente, un cenno ancora a una terza cosa da approfondire: potrà tale strumento dare luogo anche a un momento diretto di unità aziendale, attraverso l'assemblea periodica del Consiglio dei delegati di reparto e di ufficio (che non esisteva come istanza autonoma ai tempi dei commissari)? Quali rapporti avrà a sua volta il Consiglio con la Sezione sindacale e con la Commissione interna?

...

Bisogna perciò ricondurre a unità tutto il discorso, senza esclusivismi: senza dimenticare cioè che in fabbrica – come in parte risulterebbe da un certo tipo di “Statuto dei diritti” – il lavoratore non può né essere né diventare soltanto un cittadino sindacale.

I Consigli di gestione

la lotta dei tre mesi e la fine del consiglio di gestione alla Fiat

Aldo Surdo

“Dalla fine di gennaio, inizi di febbraio del 1949 è iniziato lo sciopero a scacchiera. Lo sciopero è iniziato per due motivi: primo perché c’era un appiattimento fra le categorie, cioè tra la prima categoria degli operai specializzati e la terza categoria c’era un appiattimento tale che gli operai specializzati hanno iniziato a muoversi. Difatti è proprio dalle officine ausiliarie che è partita la vertenza.

Però anche in produzione, c’erano allora molti operai di seconda categoria ed anche qualcuno di prima, cosa che poi, con gli anni, gli operai di terza categoria, in produzione, sono diventati la maggioranza, anche perché per fare certi lavori non c’era più bisogno delle qualifiche che erano richieste prima della guerra, mentre in quel momento si lavorava ancora con macchinari tutti antecedenti la guerra.

Lo sciopero a scacchiera è stato pensato come mezzo per fare calare drasticamente la produzione facendo il minimo di ore straordinarie ... dovevamo fargli perdere molta produzione e cosa facevamo ? Ad esempio veniva Gatti al mattino, subito, e mi informava di quante scocche in meno dovevano uscire della 1100 e quante in meno della 500.

Allora io mi vedevo con Cerutti Natale e con l’altro Commissario di reparto e combinavamo come ridurre e, ad esempio, coinvolgevamo i due operai che scatolavano le fiancate ; "scatolare" significava rafforzare, mettergli l’ossatura, la nervatura alla fiancata, altrimenti questa fa come la biscia. Allora mettevano la fiancata sulla maschera, poi mettevano dentro la fiancata questa ossatura e poi, con le pinze, su una giostra, la fissavano e poi la fiancata veniva avanti. Fermando questi un ora, si fermava tutta la linea seguente e tutto quello che veniva dopo. Finita la loro ora, tu andavi a fermare, ma non subito, gli altri dopo: il gruppo di 2 – 4 operai che c’erano più ,a valle e quindi i primi due riprendevano a lavorare. In questo modo bloccavi e facevi uscire la produzione che volevi. Sempre per fare un esempio: se mi ricordo si facevano 80 – 90 scocche al giorno della 1100 e dovevamo ridurle di 40.

...

I primi tempi la cosa filava bene; filava bene perché facevi il calcolo che perdevi X ore di sciopero (e pesava di certo perché i salari erano così bassi che anche poco contava) ma in proporzione alle perdite di produzione perdevi poco. Così si pensava di reggere ma, arrivati al primo mese, cosa succede ? Succede che sul listino, che ti danno prima del saldo, non c’è neanche una lira del premio di produttività e non ce lo abbiamo per il fatto che non abbiamo prodotto il 60 Bedeaux (che adesso è il 100.....) : c’è stato un momento di sbandamento, perché il risultato era circa 10.000 lire in meno, un terzo dello stipendio. Lì hai avuto delle fermate subito ... boom ... tutti fermi a discutere nella mia officina.

Prima discuto io con loro, poi mi manda a chiamare la Commissione Interna che propone di fare dei comizi per spiegare che è un abuso della direzione e che ne terremo conto al momento della conclusione, insomma convinti di spuntarla. Così è stato per il secondo mese e anche per quello successivo.

...

Comunque io ero uno di quelli che, pur non facendosi illusioni di portare a casa tutto, il salario, era convinto di ricevere almeno il 60-70 % del salario decurtato.

Gli scioperi sono andati bene, però, alla fine, ci abbiamo rimesso tutti quei soldi.

...

E spiegare ai lavoratori che nell’accordo non c’era il recupero neanche parziale dei premi non è stato facile, comunque, alla fine, non è che ci sia stata grossa soddisfazione. Perché ? Perché le lire

– ed è questo che conta per chi va a lavorare, va lavorare non per sport, ma per portare a casa i soldi – le lire sono state molto poche. Tenendo conto anche di alcune cose che hanno aggiustato all'ultimo momento, mi ricordo che l'aumento in busta – per quelli della terza categoria – arrivava sì e no a tre lire all'ora e a quelli di seconda e di prima categoria avevano forse qualcosa in più

...

E questo è stato è quanto, come dire, hanno recepito molti lavoratori, cioè hai fatto una grossa lotta, hai penso come minimo un'ora al giorno per tre mesi, in più molte migliaia e migliaia di operai, soprattutto a Mirafiori, hanno avuto una riduzione secca di un terzo dello stipendio fra ore di sciopero e mancanza del pagamento del premio ... e, quindi, lo scontento era assai pesante.

...

La Direzione Fiat reagisce allo sciopero a scacchiera subito con la decurtazione del salario, non solo delle ore di sciopero ma soprattutto sul premio di produzione, ma reagisce anche intensificando la disciplina all'interno della fabbrica;

...

La cosa, politicamente molto vistosa e di una importanza non secondaria è stata - a fine luglio, primi di agosto - la denuncia della Fiat del Consiglio di Gestione che aveva funzioni di consultazione era composto da operai – nominati dagli operai – e tecnici, ed era presieduto da Valletta. Il voto di Valletta era quello che in definitiva contava quando c'era parità,

...

Noi avevamo dei compagni operai molto bravi che erano in grado di far funzionare squadre, far funzionare reparti. Non solo ma c'era Sulotto che era un tecnico progettista che era alla Mirafiori ed era lui il rappresentante per parte operaia svolgendo la funzione di segretario del Consiglio di gestione;

...

La denuncia dello scioglimento, del non riconoscimento da parte della Fiat e quindi dello scioglimento, purtroppo passò sulla testa dei lavoratori.

...

E fra l'altro, non era una cosa visibile; forse a Mirafiori era più visibile, perché c'era la sede e perché tra i lavoratori per gli attivi, i militanti comunisti, socialisti ma anche per i democristiani ed i socialdemocratici, era conosciuto.

...

La Fiat non ha perso tempo a denunciare questo accordo con la scusa che il consiglio era passato, come dire, ad addestrare le Commissioni Interne sul come dovevano agire per abbattere la produzione.

Questo non è vero, perché era sufficiente che venisse Gatti a dirmi: “ fate tante scocche in meno della 1100, tante scocche in meno della 500” che questo si faceva. E' vero che loro. Quelli della Commissione interna, erano quelli che dovevano decidere quale era il minimo che doveva uscire, però non erano loro a realizzare quel risultato: è stato un “gancio” a cui si è attaccata la Fiat per toglierci via il Consiglio di Gestione.

Anche se noi, per alcuni anni ancora, abbiamo fatto le elezioni all'interno dello stabilimento (lo facevamo alla Mirafiori e lo abbiamo fatto anche noi alla Lingotto almeno sino al 1952): consegnavamo all'entrata dello stabilimento agli operai l'elenco dei nomi e poi, a mezzogiorno, andavamo a raccogliere con degli scatoloni oppure con i sacchi. In Lega si faceva lo spoglio.

...

Non mi ricordo nemmeno più se abbiamo fatto sciopero, ma le proteste sì, delle fermate che organizzavi come Commissione Interna, però uno sciopero generale di 4 ore o di una giornata proprio non lo ricordo. Credo che non sia stato fatto.

La Fiat diede la disdetta all'accordo sui consigli di gestione accusando i rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di avere messo a frutto le loro conoscenze dei processi produttivi per favorire gli scioperi durante la vertenza sui premi.

Egidio Sulotto che svolgeva l'incarico di segretario del Consiglio di Gestione venne subito dopo licenziato per rappresaglia ed assunse l'incarico di segretario della Fiom di Torino.

Lo storico Stefano Musso descrive le origini del Consiglio di Gestione alla Fiat nel libro "I Consigli di Gestione e la democrazia industriale e sociale in Italia" nel capitolo "Esperienze storiche di partecipazione: i Consigli di Gestione nel secondo dopoguerra".



Gli accordi per la costituzione dei Consigli di Gestione che il movimento riuscì a strappare alle imprese furono da queste ultime firmati contro voglia e sotto la pressione del momento. Alla Fiat, ad esempio, l'accordo fece da battistrada ad altri raggiunti successivamente, specie nelle aziende della provincia di Torino. Fu firmato nel 1946 mentre era ancora formalmente in vigore la gestione commissariale, la quale però già si consultava sistematicamente con Vittorio Valletta, in procinto di essere reintegrato alla guida della Fiat (marzo 1946), dopo la fine dei processi di epurazione. Alla Fiat si costituì così un consiglio consultivo gestionale composto dai soli rappresentanti dei lavoratori eletti dalle rispettive categorie (operai, impiegati e capi). Qui la limitazione dei poteri al piano consultivo era chiaramente

fissata nella stessa denominazione del consiglio. L'organo era articolato in un consiglio centrale, a Mirafiori, e tredici decentrati per i vari stabilimenti del gruppo. Il consiglio affiancava la direzione d'azienda o di stabilimento, in sedute convocate "periodicamente e obbligatoriamente" dalla direzione su materie riguardanti il miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori "entro e fuori la fabbrica", il miglioramento della produzione e dei servizi produttivi, il risparmio sugli sforzi operai e sui vari fattori del costo di produzione, l'incremento dei mezzi produttivi, l'incremento dell'assistenza ai lavoratori, l'orientamento e i programmi della produzione e le relative realizzazioni. In merito ai temi da trattare, la direzione avrebbe fornito al consiglio, su richiesta, le informazioni necessarie sulla situazione economica e finanziaria dell'impresa. I poteri restavano esclusivamente consultivi; tuttavia, su pressione del CLN provinciale era stata introdotta una clausola per cui in caso di "grave contrasto" tra il consiglio consultivo e il comitato direttivo (composta da tutti i direttori divisionali e presieduto dal diretto generale), entrambe le parti avevano diritto di adire ad un organismo arbitrale regionale e centrale composto di datori di lavoro e lavoratori.

Delibera del CLNAI

Sui Consigli di Gestione (CdG)

IL COMITATO DI LIBERAZIONE NAZIONALE
PER L'ALTA ITALIA

Considerati gli obiettivi antinazionali del decreto legislativo fascista del 12-11-44, n. 375 sulla pretesa "socializzazione" delle imprese con la quale il sedicente governo fascista ha tentato di aggiungere

le masse lavoratrici dell'Italia occupata al servizio ed alla collaborazione con l'invasore tedesco, considerata l'alta sensibilità politica e nazionale delle maestranze dell'Italia occupata che astenendosi in massa da ogni partecipazione alle elezioni dei rappresentanti nei Consigli di gestione, hanno manifestato la loro chiara comprensione del carattere antinazionale e demagogico della pretesa "socializzazione" fascista, considerata la situazione di fatto creata dal decreto legislativo del 12-11-44 e dei successivi decreti di socializzazione di singole aziende, al fine di assicurare, all'atto della liberazione dei territori ancora occupati dal nemico, la continuità ed il potenziamento dell'attività produttiva, nello spirito di una effettiva solidarietà nazionale,

DECRETA

Art. 1 – Il decreto legislativo del 12-11-44, n. 375 e quello del 12-10-44, n. 861, promulgati dal cosiddetto governo fascista repubblicano, sono abrogati.

Art. 2 – Fino a nuovo e generale regolamento della materia con atti legislativi del governo nazionale, l'amministrazione delle aziende contemplate nei decreti sopra citati resta affidata a Consigli di gestione nazionale, coi poteri previsti dai decreti medesimi per i Consigli di Gestione delle aziende "socializzate".

Art. 3 – I sedicenti rappresentanti delle maestranze nei Consigli di Gestione fascisti si dichiarano decaduti da ogni loro mandato nell'amministrazione dell'azienda. Tale mandato sarà considerato ad ogni effetto nullo salvo per quanto riguarda le eventuali sanzioni penali in cui i sedicenti rappresentanti delle maestranze siano incorsi per il reato di collaborazione con il nemico o altro.

Art. 4 – La rappresentanza delle maestranze nei Consigli di Gestione prevista dai decreti sopra citati vien affidata, nei Consigli di Gestione nazionali, coi diritti e coi doveri e le prerogative ad esse inerenti, a rappresentanti appositamente e liberamente eletti dalle maestranze, secondo norme che saranno ulteriormente fissate. La designazione elettiva di tali rappresentanti dovrà aver luogo non oltre tre mesi dopo la data della liberazione. Sino al momento in cui la nuova rappresentanza liberamente eletta dalle maestranze potrà entrare in funzione, la rappresentanza delle maestranze stesse nei Consigli di azienda resta affidata, con tutti i diritti, i doveri e le prerogative ad essa inerenti, ai Comitati di Liberazione aziendali, costituiti nella fase della lotta clandestina.

Art. 5 – I diritti, i doveri e le prerogative previsti dagli abrogati decreti per il cosiddetto "Capo dell'Azienda" vengono attribuiti al responsabile tecnico della produzione. Là dove l'azienda sia sottoposta, in base al decreto di epurazione, a gestione commissariale, le funzioni del capo d'azienda, ferme restando le prerogative del Consiglio di Gestione nazionale, sono attribuite al Commissario.

Art. 6 – Le disposizioni dei decreti sopra citati per quanto concerne la fissazione del limite massimo dei profitti da distribuirsi al capitale e la partecipazione agli utili restano immutate, in quanto esse non entrino in contrasto con le disposizioni del presente decreto.

Art. 7 – Gli utili attribuiti ai lavoratori in ogni singola azienda verranno versati ad uno speciale fondo unico di Solidarietà nazionale, da impiegarsi in opere di assistenza e di previdenza nell'interesse delle masse lavoratrici, con particolare riguardo alle necessità immediate che nascono dalla situazione (mense popolari, assistenza all'infanzia, orfani di guerra, ecc.).

17 aprile 1945

La Commissione interna

Aldo Surdo

Era il 1952, una sera, entro in Federazione, allora era ancora in Via Andrea Doria, all'inizio delle scale erano fermi giù, De Petris e Vignale, il responsabile del Partito della zona Nizza. Io li saluto "ciao" e loro "aspetta un attimo", io proseguo, forse sono in ritardo di alcuni minuti e loro "No, no, aspetta, c'è un problema molto grosso", ed io "cos'è?" , "guarda tu devi entrare in lista per la Commissione Interna".

Io cado dalle nuvole: "ma scherzi ? " "Si, ma la lista è già fatta, è già pronta, però tu devi sostituire Tizio perché non lo possiamo più presentare. La lista non l'abbiamo presentata, perché i compagni hanno parlato con quelli della Officina di meccanica che hanno detto: guardate che questo tizio che fa il furbo, è vero che fa i comizi (ed era uno molto bravo a fare i comizi, molto bravo...) ma è un ex ufficiale della RSI, ufficiale dell'aviazione".

Ed io : "ma io non ho nessuna voglia di entrare il Commissione Interna, io non c'entro....".

Domani dobbiamo presentare la lista (la lista andava presentata non oltre il giorno dopo), quindi non abbiamo tempo" ., ed io " ma non c'è qualcun altro ? " e loro : " no, entri tu a far parte della Commissione Interna".

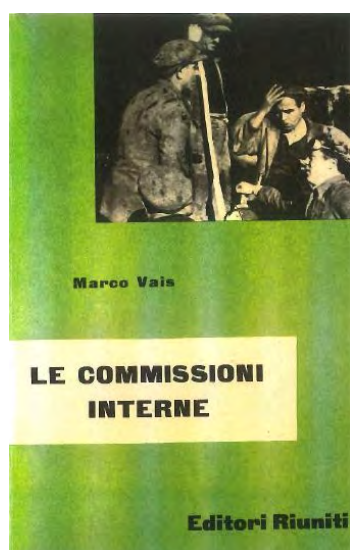
Ed io volevo fare tutto, meno che fare il sindacalista. Per me, come per altra gente politicizzata, tra virgolette, il sindacato era la cinghia di trasmissione del partito, era, come dire ... non era l'avanguardia, era sì una cosa importante, importantissima, però era più importante lavorare nel Partito. Io non volevo rinunciare. Comunque mi dicono: "Allora non presentiamo la lista completa, non abbiamo più tempo a cercare nessuno; anche volendo: comunque te lo ordina il Partito". Va be', ti metti sull'attenti e sono entrato in Commissione Interna.

Marco Vais è stato il direttore de l'Unità di Torino nel dopo guerra e successivamente ho svolto incarichi al giornale del PCI a Roma.

Successivamente ha operato nell'Ufficio giuridico della Cgil.

Descrive la costituzione ed i compiti delle Commissioni Interne nel secondo dopoguerra come concordati tra il sindacato e la Confindustria

La prima Commissione Interna venne istituita nel 1906 tra l'impresa Itala e la Fiom



Dall'accordo Buoizzi-Mazzini all'inchiesta parlamentare

Dopo il crollo del fascismo, il 2 settembre 1943, sotto gli auspici del governo Badoglio, veniva firmato in Roma, tra la Confederazione degli industriali e la Confederazione dei lavoratori dell'industria, un accordo sulle Commissioni interne di azienda, noto comunemente sotto il nome di accordo "Buoizzi-Mazzini". In tal modo si riacciava un legame, che la dittatura fascista aveva spezzato, con gli organismi operai – Commissioni interne, Consigli di fabbrica, ecc, - sorti per iniziativa dei lavoratori, entro il 1906, anno del primo contratto istitutivo di una Commissione interna permanente, firmato a Torino alla fabbrica di automobili l'Itala, e il 1925, anno del "Patto di palazzo Vidoni".

La sorte delle Commissioni interne istituite con l'accordo Buozzi-Mazzini doveva subire le traversie imposte dagli avvenimenti che seguirono. Con l'8 settembre, gli organismi dei lavoratori rimanevano in vita nell'Italia meridionale, mentre nel Nord si dedicavano all'attività clandestina nelle file della Resistenza.

Il 25 aprile 1945, il Comitato di liberazione dell'Alta Italia rendeva obbligatoria la costituzione dei Consigli di gestione nelle imprese; ma la disposizione non veniva confermata dalle autorità alleate. Infine, dopo il patto di unità sindacale e la costituzione della grande Cgil unitaria, il 7 agosto 1947 era firmato un nuovo accordo tra la Confindustria e la Cgil per la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni interne.

L'accordo del 1947 non configura più le Commissioni interne coemorgani di collegamento tra i dipendenti dell'impresa e il sindacato; ad esse non conferisce più la facoltà di stipulare contratti di lavoro, di competenza delle associazioni sindacali. I compiti delle Commissioni interne sono limitati alla sfera relativa all'applicazione dei contratti e delle leggi sociali, con l'aggiunta, però, della facoltà di intervenire per concordare con le aziende i criteri da seguire in tutti i casi di licenziamento, individuale o collettivo. (La materia dei licenziamenti sarà poi regolata dagli accordi del 1950 e non figurerà più nel successivo accordo sulle Commissioni interne del 1953).

Sopravvenuta la scissione sindacale, nel luglio del 1948, e costituita in ottobre la LCGIL, ad opera di ex esponenti della corrente cristiana della Cgil, la Confindustria scriveva nello stesso mese alle due organizzazioni che l'accordo del 7 agosto 1947 sulle Commissioni interne non sarebbe stato rinnovato e, indi, lo denunciava a decorrere dal 1° gennaio 1949.

Come si può notare il venir meno dell'accordo interconfederale sulle Commissioni non fece venir meno la prassi della loro elezione in azienda.

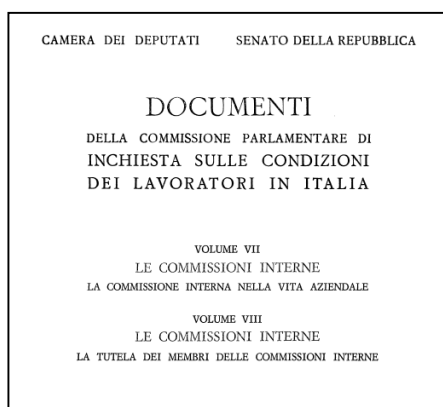
Queste vennero di nuovo riconosciute per accordo nel 1953, ma la debolezza derivante dalle divisioni sindacali le espose ad un attacco padronale estremamente pesante, in particolare alla Fiat.

Dal documento della segreteria della Fiom di Torino, compilato con la partecipazione dei compagni Ruggero Spesso, Bruno Trentin e Gastone Marri per la Cgil nazionale:

... al momento attuale, se la direzione ritenesse opportuno liquidare la Commissione interna anche solo formalmente, non vi sarebbe da aspettarsi una adeguata reazione da parte delle masse.

Tre anni dopo, nel 1958, venivano pubblicati gli atti della Commissione d'inchiesta parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

Riportiamo alcuni verbali di testimonianze raccolte dalla Commissione:



Dalla memoria presentata dalla *Camera del Lavoro (C.G.I.L.) di Biella*:

“Il sistema delle rappresaglie è ormai diffuso in tutta la regione e ad esso ricorrono anche quegli industriali che, sino a ieri, erano considerati più aperti a certe esigenze e più tolleranti e comprensivi. Si rileva quindi che non vi è oggi nella fabbrica funzione più pericolosa e lesiva dell'interesse personale di quella di membro di commissione interna. Se questi è onesto, ed assolve con coscienza il suo mandato, a qualunque

corrente appartenga, si preclude ogni possibilità di avanzamento professionale e molte volte è candidato al licenziamento”

Dal colloquio con i dirigenti della *C.G.I.L.* di *Torino*:

“Desideriamo soffermarci sul problema dei cosiddetti reparti-confino: è stata, ad esempio, costituita un’officina dove sono raggruppati tutti ex membri di commissione interna e dirigenti sindacali. Questi lavoratori non sono più addetti alla loro professione originaria, quindi perdono una parte del salario, perché il salario non è solo quello contrattuale, ma vi è il premio o il super-premio che dipende dal posto di lavoro che si occupa. Vi è quindi anche, oltre che l’aspetto dignità professionale, l’aspetto salariale.

Dal colloquio avuto con la *C.I.S.L.* di *Torino*:

“Nelle aziende tessili è meno frequente il declassamento di elementi che si espongono come attivisti o come membri di commissione interna”.

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Torino*:

“Dobbiamo segnalare tutta una serie di licenziamenti di membri di commissioni interne e anche di attivisti.

I Licenziamenti complessivamente sono stati tra i 150 e 200 in questo periodo, non soltanto di membri di commissioni interna, ed hanno riguardato più aziende della provincia”.

Aldo Surdo venne trasferito dalla Fiat Lingotto a Mirafiori ed alle successive elezioni di Commissione interna venne eletto “per il rotto della cuffia. Evitò così di essere trasferito al reparto confino.

Iniziano per Aldo Surdo 16 anni di esperienza nella Commissione interna della Fiat Mirafiori.

Aldo Surdo

Alla fine del 1952, in una riunione del Coordinamento dei membri di Commissione Interna Fiat, alla fine della riunione, l’avvocato Garino dice che, per conoscenza e non perché è dovuto dai regolamenti o dal contratto di lavoro ma, appunto, solo per conoscenza, che essendo io sottoposto amministrativamente a lui, come tutti gli altri della Officina 17 del Lingotto amministrati dalla Fiat Sezione Auto, vengo trasferito alla Sezione Auto di Mirafiori senza necessità di mettere per iscritto l’atto e doverlo comunicare alla organizzazione sindacale competente.

Quindi, nel giro di due o tre giorni, sono stato trasferito alla officina 17 della Mirafiori.

...

1953. A marzo c’erano le elezioni della Commissione interna ed ho avuto modo di parlare con i compagni di Commissione Interna, non solo, tutte le sere, prima di tornare a casa passavo dalla lega che era nella vecchia sezione del partito fascista all’angolo con C.so Giambone. Quelli sono stati gli ultimi periodi in cui il PCI ed il sindacato hanno potuto usufruire di questi locali dell’ex partito fascista che avevano, come direacquisito, conquistato dal 1945. Con una legge speciale fummo poi sbattuti fuori obbligati a raccogliere i soldi per trovare un locale per la Lega Fiom. Comunque, io passavo da lì e, in quel periodo, c’era il compagno che era stato licenziato dalla Mirafiori ed era il responsabile del sindacato, D’Amico.

Ero ricevuto lì, dai compagni della Mirafiori ed era gente che mi conosceva, mentre io non sapevo praticamente chi fossero.

Gente che mi aveva visto negli attivi sindacali, e mi chiesero di entrare in lista: “ così ci porti i voti

della Officina 17” . Io ho accettato.

In quella elezione di Commissione Interna sono uscito; però i due compagni del comitato elettorale della Fiom mi dissero che ero uscito per il rotto della cuffia. Cioè non è che avessi portato tutti i voti che loro si aspettavano.

“Gli anni duri alla Fiat”

Gli “Anni duri alla Fiat” è il titolo del libro, pubblicato nel 1970 da Einaudi, sulla resistenza della Cgil e della Fiom negli anni '50 e '60 alla Fiat.

Vengono presentate alcune esperienze di un membro di Commissione interna e l'analisi svolta dalla Fiom di Torino nel 1955.

Aldo Surdo

1951 – *Ne hanno studiata un'altra: la “fugna” all'entrata (la “fugna”, cioè ti facevano aprire la borsa quando entravi). Allora no ! ti rifiuti di aprire la borsa !.*

Però l'operaio non politicizzato apriva la borsa. Quindi, ad un certo punto, siamo rimasti in pochi a non aprire la borsa. Allora ci siamo detti: “Ma ... farci licenziare per questo ? ...sì, è un problema di principio, ma non è che lo puoi portare avanti da solo!”.

Difatti, De Petris, e questo è avvenuto nel 1952 (il che vuol dire che è andato avanti un bel po' di tempo il nostro ostracismo: non aprire la borsa, non far vedere il tesserino, far finta di tirarlo fuori....) , è stato licenziato perché si era rifiutato di aprire la borsa. Aveva un borsone. Intanto sapevano che lui portava dentro “Vie Nuove”.

...

Sempre nel '52, alla Fiat Mirafiori, dopo già tanti altri colpi subiti di compagni licenziati o spediti alla OSR, c'è stata una lotta terribile: viene licenziato D'Amico, che era il segretario responsabile della sezione sindacale della Mirafiori con un'altra ventina, ventidue mi pare, compagni della Mirafiori. Praticamente coloro che erano i futuri responsabili sindacali, non più i commissari di reparto.

Quindi, in blocco, la Fiat ha mandato fuori dalla Mirafiori tutti quanti fuori coloro che dovevano costruire il sindacato, la sezione sindacale aziendale. E, qui, aveva ragione Sulotto: quando D'Amico, discutendo con Sulotto, per non essere più presentato in Commissione Interna perché doveva assumere il compito di responsabile della sezione sindacale ebbe la risposta: “ guarda che essere membro di Commissione Interna è sempre una salvaguardia in più. E' più difficile licenziare un membro di Commissione Interna che un altro”.

D'Amico non era d'accordo e così fu licenziato.

Per il licenziamento di D'Amico il motivo era stato questo. C'era sempre il problema dei tempi e dei ritmi e c'era stata una manifestazione, centinaia e centinaia di lavoratori avevano invaso il palazzo uffici. D'Amico, con altri compagni, anche lui è accorso perché le cose non travalicassero, non andassero oltre certi limiti. E proprio lui e gli altri compagni che hanno cercato di mantenere le redini su questo movimento sono stati licenziati.

...

Nel 1952, la Fiat istituisce il premio anti sciopero.

Affigge un comunicato in tutte le sezioni, in tutti i reparti delle sezioni Fiat che dice, in parole povere, “a tutti coloro che, in occasione di sciopero, non aderiranno allo sciopero, la Fiat da un premio di 500 lire”.

E questo è diventato sempre più pesante, perché, poi, le 500 lire sono diventate 1.000 e, allora, c’era il bastone e la carota e agli scioperi c’era sempre meno gente che aderiva. C’era gente, anche compagni, che diceva: “ah, io fin quando c’è il 50 per cento che sta fuori, io rimango fuori, quando la maggioranza entra, entro anch’io” . C’è stato un capovolgimento della situazione.

...

1953 - Qui, c’è il primo atto importante: Valletta manda tutti i membri di Commissione Interna al proprio posto di lavoro. Alla vigilia delle ferie del 1953, con un comunicato, Valletta manda al posto di lavoro tutti i membri di Commissione Interna. Non è che tutti i membri di Commissione Interna fossero liberi di girare per i reparti, no! Sia chiaro, solo un certo numero, alla Mirafiori oltre a Ferrero, Osella, Picco c’ero io e, se ricordo bene, l’altro compagno nuovo eletto in Commissione

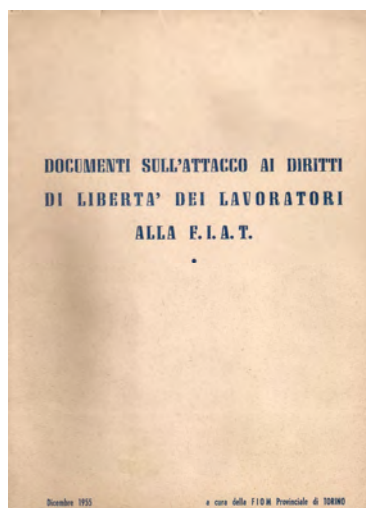
Interna, socialista, che eravamo liberi di girare; noi due per imparare e gli altri perché avevano le capacità.

In una riunione unitaria di Fiom, Fim, Uilm, abbiamo dichiarato, d’accordo con i tre sindacati, uno sciopero dalle due in avanti per tutto il giorno; sciopero riuscito al 98%.

Ma questo è stato fatto proprio alla vigilia della ferie e, quando siamo rientrati, noi abbiamo trovato il nostro nuovo posto di lavoro da cui non potevamo muoverci se non chiedendo il permesso alla Direzione (chiedevamo al capo ed il capo inoltrava la richiesta facendo la trafila) mentre gli altri della CISL e della UIL, dopo pochi giorni, ritornavano a circolare tutti quanti per le officine.

Questo è stato un colpo mica da poco. Tutti ci chiedevano: “ Ma come è che gli altri girano e voi non girate?”. La spiegazione era molto semplice: quelli della Fiom non dovevano più muoversi, cioè la discriminazione diventava sempre più evidente.

Documento Fiom su diritti e rappresaglie antisindacali del dicembre 1955



I licenziamenti di rappresaglia

Il licenziamento di rappresaglia viene utilizzato dalla Direzione Fiat a partire dall'Ottobre del 1948. Da quella data ad oggi sono 188 i lavoratori, operai e impiegati, tutti dirigenti o attivisti sindacali, che sono stati illegalmente licenziati per aver utilizzato i loro diritti democratici e sindacali riconosciuti dalla Costituzione Repubblicana, dal Contratto e dalle Leggi.

87 lavoratori sono stati licenziati dalla Sezione							AUTO
21	“	“	“	“	“	“	AERITALIA
7	“	“	“	“	“	“	MATERIALE FERROVIARIO
3	“	“	“	“	“	“	AUSILIARIE
18	“	“	“	“	“	“	GRANDI MOTORI
13	“	“	“	“	“	“	LINGOTTO
18	“	“	“	“	“	“	FERRIERE
5	“	“	“	“	“	“	FONDERIE
10	“	“	“	“	“	“	SPA
4	“	“	“	“	“	“	SIMA
2	“	“	“	“	“	“	O.S.R.

Di questi 17 erano membri di Commissione Interna, 171 ex membri di C.I., dirigenti ed attivisti sindacali.

I reparti “confino”

L'azione di persecuzione e di intimidazione condotta dalla Direzione della Fiat nei confronti dei lavoratori, assume un carattere spiccatamente reazionario alla fine del 1952 quando viene creato il primo “confino” Fiat. È in quella data infatti che nasce ufficialmente all'interno del complesso il “confino politico” per l'isolamento degli elementi, siano essi operai o impiegati, che più si sono distinti nel condurre la lotta in difesa degli interessi dei lavoratori.

Molto si è detto e qualcosa si è anche scritto in merito ai reparti “confino”.

Qui noi vogliamo lasciare direttamente la parola ai lavoratori della O.S.R. (così è denominata la prima officina “confino” della Fiat) che in un documento hanno voluto riassumere l'origine e la vita del loro stabilimento.

“L'officina O.S.R. vede la costituzione verso la fine del 1952. In un primo tempo per dichiarazione della stessa nostra direzione, tale officina doveva essere adibita alla revisione dei macchinari delle varie sezioni FIAT. Era però iniziata, in quell'epoca, da parte della direzione Fiat, una violenta campagna contro l'organizzazione sindacale FIOM, contro i lavoratori aderenti ai partiti Comunista e Socialista.

Da questo momento ha inizio, (o meglio diventa più organica) da parte della direzione Fiat, una sottile opera di spionaggio, di accertamenti precisi delle attività o responsabilità sindacali e politiche dei lavoratori nelle grandi Sezioni, che si conclude con il confinamento di lavoratori alla O.S.R. che diviene, sempre più evidentemente, un “confino” politico e sindacale della Fiat.

I lavoratori vengono trasferiti con prevalenza in prossimità delle elezioni di C.I. Questo per intimidire i lavoratori, per distruggere l'organizzazione nella fabbrica, per privare di un elemento dirigente la lista presentata dalla FIOM per le elezioni di C.I.

I “tribunali di fabbrica”

Un aspetto particolarmente grave della politica di persecuzione nei confronti dei lavoratori che usano dei loro diritti all'interno della fabbrica e che conferma come la Fiat abbia veramente creato all'interno dei suoi stabilimenti uno stato dentro lo Stato è quello dei tribunali di fabbrica.

A fianco di una sua polizia interna, la Direzione della Fiat ha difatti istituito a partire dal 1953 i “tribunali di fabbrica” che hanno assolto al compito di giudicare lavoratori che venivano denunciati dal corpo di sorveglianza alla Direzione.

Questi organismi, formati dai massimi dirigenti dei singoli stabilimenti e dall’ispettore del corpo dei sorveglianti, sono entrati in funzione nei mesi di settembre e ottobre del 1953 alla Fiat Lingotto, alla Mirafiori, alla SPA, alla SIMA e alla Grandi Motori ed hanno agito con metodi e procedura tali da essere contemporaneamente sezione istruttoria e collegio giudicante. Essi sottopongono gli operai “incriminati” – chiamati ad uno ad uno in mezzo a un imponente schieramento di sorveglianti e inquisitori, in un’aula appartata – a veri e propri interrogatori (circa i motivi per cui gli “imputati” hanno partecipato agli scioperi, circa l’identità di chi ha promosso e a fatto propaganda per lo sciopero), con accompagnamenti di minacce di provvedimenti disciplinari per chi rifiuti di rispondere e infine con l’emanazione di un vero e proprio verdetto, nella maggioranza dei casi è un licenziamento in tronco.

Il Corpo dei Sorveglianti

Lo strumento fondamentale utilizzato dalla Direzione della FIAT per compiere la sua opera di intimidazione e di persecuzione dei lavoratori, è rappresentato dal corpo dei sorveglianti.

Il corpo dei sorveglianti, che è stato nel corso di questi ultimi anni fortemente rafforzato attraverso l’aumento dei suoi effettivi che sono passati da 670 nel 1950 a circa 1200 (un sorvegliante ogni 43 dipendenti), ha assunto il vero e proprio carattere di corpo privato di polizia e viene adoperato – in contrasto con la Legge che nell’Art. 133 Testo Unico di P.S. ammette l’utilizzazione di guardie private al solo scopo di vigilare e custodire la proprietà mobiliare ed immobiliare – allo scopo di “vigilare” i lavoratori e non solo perché adempiano gli obblighi derivanti loro dal contratto di lavoro, ma per impedire loro di aderire o essere attivisti di una determinata corrente sindacale.

I sorveglianti, che sono diretti da uno stato maggiore costituito da 11 ex ufficiali dei carabinieri in congedo, e precisamente i colonnelli Fantone, Penna, Parenti, Bracco, Rimini, Pontiglio, Cappetti, ed i maggiori Maggioni, Amisano e Giordano, svolgono la loro attività non solo all’interno degli stabilimenti ma anche all’esterno soprattutto per scoprire se i candidati al posto operaio o di impiegato sono iscritti o hanno aderenze o parenti in determinati partiti politici, se sono lettori di ben noti giornali, di pedinare gli attivisti sindacali o i membri di C.I., per piantonare le sedi sindacali, per controllare la partecipazione ai comizi del sindacato.

Nell’interno dello stabilimento essi operano anche nei reparti di produzione e gli stessi capi officina devono sottostare alla loro azione poiché al sorvegliante è stata data la più ampia libertà di agire come meglio ritiene, anche interferendo direttamente nelle mansioni e nelle prerogative che sono sempre state affidate ai capi tecnici.

Oltre all’azione di contrasto delle attività della Cgil e dei militanti dei partiti di sinistra della direzione della Fiat pesava la divisione ed il contrasto tra le organizzazioni sindacali

Nel 1956, dopo l’invasione dell’Ungheria da parte dell’esercito dell’Unione Sovietica, la Cisl di fabbrica iniziò a raccogliere le firme tra i lavoratori della Fiat per il licenziamento dei membri comunisti della Cgil.

Questa parte della Cisl darà vita due anni dopo al sindacato giallo aziendale Sida (oggi Fismic) separandosi dalla Fim Cisl.

Aldo Surdo

Cottura (sindacalista Fim Cisl e poi dirigente del Sida) aveva preso l'iniziativa di mandare i suoi attivisti all'interno dei reparti per raccogliere le firme per buttar fuori dalla Fiat i membri di Commissione Interna comunisti. Specificato, non i membri di C.I. della Fiom, ma i membri di C.I. comunisti. In questo facendo anche propaganda.

Su questo punto, e non era un problema da poco questo, io ero del parere che non dovevamo farci buttar fuori. Eravamo in pochi come membri di C.I..

Noi abbiamo la porta di entrata del nostro ufficio di Commissione Interna della Fiom, dato che ormai gli uffici erano separati, ed avevamo una stanza con tre scrivanie e all'opposto dell'entrata c'era una vetrata che si apriva ed era possibile saltare giù, perché c'era una specie di fossa (la sede della C.I. era al piano terra del palazzo uffici) e poi c'era la strada dove passavano gli automezzi, larga circa sei metri e poi ancora c'erano le prime officine (la officina 20, la prima che entravi). L'altezza da terra della vetrata era poco più di un metro e ti dava la possibilità di saltare giù e di entrare in altre lavorazioni, e c'era quindi, la possibilità di non farsi prendere. E' vero che dovevi trovare la maniera di nasconderti, ma il problema era di non uscire, di rimanere lì.

...

C'era anche la possibilità di barricare la porta e mettiamo contro tutte le scrivanie, eccetera eccetera.

...

Invece la cosa si è bloccata diversamente, nel senso che non tutti i membri di C.I. della CISL erano d'accordo. Tipi come Gheddo e altri - Gheddo me lo disse poi, ed io gli credo - non solo non avevano firmato, ma nel suo reparto, lui ha fatto propaganda per non firmare. Fra l'altro loro non condividevano la impostazione di Arrighi sul sindacato e, difatti, poi sono arrivati alla scissione.

...

Un altro fatto, poi.

La UIL si è dissociata, e ciò ha pesato più di quanto pensassimo.

Perché si sono dissociati ?

Si sono dissociati non solo i membri di C.I. UIL ma, la dissociazione è venuta dai vecchi capi della UIL, dai vecchi socialisti, socialdemocratici cosiddetti riformisti.

Io ne avevo uno nella mia squadra, era un operatore, un vice caposquadra, e lui mi disse: "Guarda che noi, non solo non siamo stati d'accordo ma abbiamo aumentato anche i "passaparola" ai nostri non solo di non firmare, ma di convincere anche gli altri a non firmare". Io gli risposi "Personalmente ti ringrazio" e lui mi disse "Tieni presente che io ho detto a Garino che noi, a differenza di altri compagni, compresi voi, non siamo mai stati e non saremo mai tra coloro che buttano fuori gli operai dalla fabbrica". Faceva cenno ad un operaio che tempo prima era stato buttato fuori dalla Aeritalia, dai nostri compagni dell'Aeritalia, perché aveva detto una frase offensiva chiaramente fascista.

.

"Questo è avvenuto, voi l'avete fatto e noi mai e poi mai ci metteremo su questa strada: né buttarli fuori noi, né in nessun modo. E questo l'abbiamo anche detto all'avvocato Garino".

...

Si riferiva al fatto che la Direzione Generale, l'avvocato Garino, aveva chiesto di dare una mano a chi raccoglieva le firme.

Allora hanno smesso di raccogliere le firme.

Anche Aldo Surdo fu oggetto di un tentativo di licenziamento che la gerarchia aziendale della gestione del personale aveva orchestrato, ma il capo officina, un tecnico, non sostenne questa provocazione

Nel '60, in occasione del congresso del MSI a Genova, ci sono stati dei momenti segnati da scontri. I compagni di Genova, soprattutto i portuali, affrontando la Celere, hanno fatto un casino della malora e ci sono state botte ed interventi della polizia. La Cgil dichiara uno sciopero generale e devi fare qualcosa per farlo riuscire, anche se ... figurati se questi lavoratori della Fiat parteciperanno ad uno sciopero politico ... però, cosa facciamo?

Un po' prima di mezzogiorno viene un compagno della Cisl della mia officina e dice "Surdo, è inutile che te lo chieda ... ma anche da me, guarda ... io sono convinto che usciremo solo noi due in tutta l'officina" ... (Lavoravano circa 1500 operai) ... ed io "un po' pochi, però siamo in due, non sono solo, siamo io e tu ...". E lui "io farei adesso nell'ora di mensa anche un comizio, però se faccio il comizio, mi licenziano ed io non voglio essere licenziato, oltretutto al sindacato mi tirerebbero le orecchie ... non so cosa fare ... e tu non puoi mica andare in giro, perché se vai in giro ti buttano fuori ...".

Allora gli dissi "Facciamo sciopero noi due."

Poi, suona il campanello ed allora io penso "non vado in Commissione Interna oggi, non faccio il comizio, vado nel corridoio dell'entrata e faccio il comizio lì senza fermarmi". Mi sono fissati in testa una serie di cose e, difatti, così ho fatto. Gli operai mi guardavano esterefatti, ed io dicevo "se passa il fascismo ...", "bisogna bloccarli adesso che sono minoranza, che sono pochi perché altrimenti oltre che lavorare e logorarvi, prendervi la pelle, quelli vi bastoneranno anche quando uscirete ...", eccetera ... cose di questo tipo ... "il fascismo non deve passare, dobbiamo essere tutti uniti contro ...". E così sono andato avanti sino a quando sono passati tutti e non c'era più nessuno.

Vado poi alla Commissione Interna, aspetto il pullman perché devo attraversare tutta la Mirafiori, e trovo Osella, glielo dico e lui "mah ... speruma in bin ...".

Tra l'altro, nella officina vicina, avevo parlato al mattino sul tram con due operai della Officina 3, erano usciti in quattro; avevo convinto loro due ed altri due. Usciamo e lo sciopero, nelle altre fabbriche era andato bene.

L'indomani mattina dello sciopero, dopo poco che avevo ripreso il lavoro, avrò fatto venti minuti, mezz'ora, vedo arrivare il mio capo officina, il capo officina del collaudo con il capo reparto.

Arriva il caposquadra e vanno nel magazzino che era proprio che era proprio di fronte alla nostra squadra. Confinavamo. E vanno a guardare il materiale nelle cassette depositate in magazzino.

Viene l'operatore, mi chiama, io vado là ed il capo officina, prende la bolla che i collaudatori firmano e vistano il via, la delibera che va bene e mi chiede "E' la sua firma, questa, Surdo?" ...

La guardo e rispondo "Sì" ... "e questa?" ... "Sì". Alzano una un'altra cassetta per guardare la cassetta sotto (c'erano tre o quattro cassette di ferro e poi a fianco c'erano sempre tre o quattro altre cassette sempre dello stesso tipo di materiale e, guardando, vedo che lì non c'era la mia bolla) e poi mi dice "E lei, ha collaudato questa roba? Ha dato la delibera?" ... gli rispondo "no, guardi che non è necessario che prenda in mano i raccordini per vedere che sono di scarto, si vede benissimo così, come li vede lei, li vedo anch'io" e, dicendo quello, prendo la bolla firmata da me in una di quelle cassette e la scambio con quell'altra firmata da altri e la metto lì ... "Chiunque può fare questa cosa, non le pare?"

Loro alzano quella cassetta, poi un'altra ancora e poi un'altra ancora (se ricordo bene tre o quattro cassette, tutte di scarto). Io chiamo, faccio segno all'operatore e gli chiedo "Vai a prendere le bolle di scarto", che erano sul tavolo dell'operatore (c'era una cassetta dove mettevi i cartoncini compilati con il proprio nome e cognome, descrizione dei materiali e il perché li avevi scartati, i difetti che avevi riscontrato). L'operatore guarda il caposquadra, guarda il capo officina che gli dice "Vada, vada pure a prenderle" ed io "Che le prenda tutte, però ...". Il capo officina dice "Le porti qua", lui le porta e c'erano dodici o tredici cartellini ed io chiedo all'operatore "metti da parte le mie", lui li mette da parte e, se ricordo, ce n'erano nove con i miei cartellini. A collaudare

i raccordini c'erano dalle tre alle quattro persone e, degli altri, non ce n'era, praticamente, nemmeno uno che avesse scartato dei raccordini.

Io guardo il capo officina che fa, un po' alzando la voce, "Le metta pure a posto", l'altro le mette a posto e lui mi batte una mano sulla schiena e dice "Vada avanti così, neh Surdo ...".

Inizia la produzione della "600" cambiano tecnologie e organizzazione del lavoro

La Fiat realizza la produzione della automobile di massa, la "600". Questa ha una dimensione di scala produttiva assai più grande, cambiano le tecnologie per la produzione del motore e si passa dal montaggio di una carrozzeria su telaio ad una su scocca portante.

Le modifiche nell'organizzazione del lavoro sono notevoli ed aumenta l'intensità del lavoro. Il sindacato e la sinistra parla di "supersfruttamento" ma non si controlla più la condizione di lavoro e diventa più difficile difendere i lavoratori.

Quando i membri di Commissione interna di Mirafiori ci provano vengo duramente criticati dal sindacato:

La storia di un cronometro alla Fiat

Aldo Surdo

Sempre nel 1952, era stata convocata, di sera, dopo cena, una assemblea generale del sindacato.

Quindi non solo la Fiom, ma anche tutte le altre categorie. Non ricordo più il motivo.

Nella sua introduzione Sulotto fa un accenno alla Commissione Interna della Fiat Mirafiori, denuncia l'accordo fatto dai membri di Commissione Interna della Mirafiori con la direzione della sezione. Un accordo sulla regolamentazione delle linee e dice: " questi compagni, pensate, questi compagni vanno con il cronometro, con il metro ed un pezzo di gesso a controllare la velocità delle linee, per vedere se vanno più forte o più piano. Non è questo il problema, grida Sulotto, il problema è che quando le linee vanno più forte: sciopero! Grida Sulotto, si fermino i lavoratori ... via il cronometro, via il metro, via il gesso, via tutto! Lo sciopero, solo lo sciopero risolve il problema ; abbiamo solo questo strumento".

E l'ha detto in un modo che molti hanno anche riso per il fatto che membri di Commissione Interna, invece di far fare lo sciopero erano lì con il cronometro ed il metro. Ed io sono stato uno di quelli che ha riso: "ma cosa fanno questi compagni, questa è una cosa ridicola, cosa c'entra la Commissione Interna con il cronometro ? Ma questi sono matti. Non capiscono niente !"

...

Lo dico anche proprio per spiegare meglio il processo di ripensamento che poi, in seguito, c'è stato all'interno del sindacato e dei singoli compagni, soprattutto dopo la sconfitta del 1955 alle elezioni di Commissione interna.

L'orologio resterà nella cassaforte della Commissione interna della Fiom per 16 anni. Aldo Surdo lo tirerà fuori dopo 16 anni in seguito alla conquista nel 1968 della pubblicità e della comunicazione al sindacato aziendale dei carichi di lavoro e dei loro tempi composti.

In quel periodo stavano arrivando nuove macchine del Piano Marshall: torni, frese ed una serie di altre macchine che non erano solo macchine nuove rispetto a quelle di prima, erano macchine diverse. Erano macchine che davano la possibilità dell'abbinamento macchine.

...

L'abbinamento macchine cosa significava ? Significava che prima gli operai che lavoravano , che facevano le prime lavorazioni del blocco motori ed altri pezzi del motore erano, ognuno, addetto ad una macchina (un trapano, una fresa, un tornio, eccetera) ed avevano il loro tempo di lavoro. Però, la linea su cui lavoravano era a spinta, non era una linea meccanizzata, quindi questo permetteva ad ognuno di loro di darsi il proprio modo di lavorare e, se avevano voglia di fumarsi una sigaretta o di ,andare ai gabinetti, non avevano sostituti perché potevano accelerare per alcuni pezzi la lavorazione e poi potevano fumarsi tranquillamente o andare ai gabinetti.

...

Con l'abbinamento macchine succedeva che invece di una ti davano due macchine e nel tempo morto di una macchina tu mettevi in azione la seconda; quando funzionava la seconda, tu ritornavi alla prima che aveva finito il ciclo di lavorazione, smontavi, mettevi su l'altro pezzo, l'avviavi e, nel frattempo, andavi sull'altra macchina che si era già fermata o aveva pochi secondo a fine lavorazione. Arrivati ad un punto, mi ricordo verso la metà dell'anno, che in alcune situazioni avevano addirittura tre macchine, dove i tempi di lavorazione erano più lunghi.

...

le cose passavano quindi, tutti gli operai della meccanica che erano presenti a Mirafiori Nord (Mirafiori Sud la stavano ancora costruendo) capivano che la Commissione Interna, il sindacato non trovava la soluzione del loro problema; capivano benissimo che eravamo disarmati.

...

Il sindacato fuori, si si stava a sentire le cose che si dicevano, dava dei suggerimenti, ma i suggerimenti che ci davano erano cose che io, inesperto magari conoscevo, però Ferrero, Picco o Osella queste cose le conoscevano. Non ti dicevano niente di nuovo. Tutto il sindacato era impreparato ad affrontare questa problematica.

La repressione interna e la perdita del controllo sulle condizioni di lavoro hanno un pesante effetto sulle elezioni della Commissione interna del 1955, quando la Fiom Cgil passa dal 63,2 al 36,7% dei voti.

Questa sconfitta porta l'intera Cgil a riflettere sulla sua strategia e Di Vittorio propone in un comitato direttivo nazionale di limitare la centralizzazione dell'azione sindacale per dare vita ad una stagione di azione articolata ponendo al centro le condizioni di lavoro.

Nei mesi successivi alla sconfitta la Fiom di Torino avvia un'inchiesta sulle condizioni "dei lavoratori" e dell'organizzazione produttiva alla Fiat Mirafiori. Collaborano sindacalista dell'Ufficio Studi della Cgil: Ruggero Spesso, Gastone Marri e Bruno Trentin.

La Commissione interna è un organismo insufficiente per affrontare le nuove condizioni dei lavoratori nella grande fabbrica

Il documento Fiom sulle condizioni di lavoro



IL PROCESSO DI ESAUTORAMENTO DELLA C.I.

L'azione di esautoramento e di liquidazione della C.I. da parte della direzione Fiat è validamente sviluppata dall'azione diretta che svolge attraverso i capi reparti e i capi squadra i quali vengono ogni giorno di più investiti di compiti sindacali ed assistenziali attraverso la nota formula delle "relazioni umane".

...

Tutti i 15 membri della Commissione interna sono in produzione

...

È bene affermare che da quanto si è detto attualmente la C.I. come organismo unitario e rappresentativo di tutti i lavoratori sostanzialmente è già liquidata.

...

Con la impostazione della "600" vi è stata una notevole

trasformazione ... è opportuno accennare alla divisione interna della Sezione Mirafiori:

Officine con meno di 400 dipendentin. 18

Officine da 400 a 1000 dipendenti n. 10

Officine con più di 100 dipendenti n. 6

Da ciò è esclusa la sede degli impiegati

Queste officine sono a loro volta suddivise in reparti per un totale di circa 100.

...

Attualmente la nostra Organizzazione poggia su un Comitato Sindacale composto da 18 compagni, i quali hanno anche la responsabilità diretta del lavoro sindacale nelle rispettive officine. Del C.S. fa parte anche un membro della C.I.

...

CONCLUSIONI

La questione di fondo che emerge dalla intera relazione è quella della intensificazione dei ritmi di lavoro e quindi dello sfruttamento.

...

L'esasperazione dello sfruttamento non può più, in una grande fabbrica moderna, essere affrontato prescindendo dai fattori essenziali che lo accompagnano e lo determinano: le forme di divisione e di organizzazione del lavoro, degli ammodernamenti e degli ampliamenti degli impianti, La politica rivendicativa del sindacato deve quindi basarsi sulla situazione obiettiva, da evitare sia posizioni antiproduttivistiche, sia posizioni di pura denuncia dell'aumento del rendimento del lavoro che astrae dalle cause complesse che lo hanno determinato.

...

Costituzione dei comitati di officina per la prevenzione degli infortuni, con la partecipazione di lavoratori eletti.

...

Non si prefigura ancora una nuova rappresentanza capace di rappresentare i lavoratori sulla base della nuova organizzazione produttiva, ma qualche mese dopo interviene sulle pagine torinesi de l'Unità un giovane dirigente torinese del Pci, Adalberto Minucci

La rivoluzione industriale e gli istituti di fabbrica

Adalberto Minucci

“La relazione umana nell’officina incomincia quando ogni gruppo di operai, dal reparto fino alla squadra e al piccolo gruppo che lavora isolato, è in grado di scegliere nel proprio seno un proprio rappresentante in cui si abbia fiducia, sceglierlo democraticamente, e questo operaio sarà quello, è quello che deve difendere, rappresentare gli interessi degli operai di fronte alla direzione ... Questo è il sistema delle relazioni umane che già nel 1919-20 era balenato nella grande mente di Antonio Gramsci, sulla base del quale egli aveva orientato i lavoratori e fatto sorgere la dottrina e il grande movimento delle Commissioni Interne e dei Consigli di fabbrica in questa città ...” (Togliatti, *dal discorso di Torino del 15 maggio 1956*).

...

Le vicende degli ultimi anni alla Fiat, e in particolare il fatto che la direzione del monopolio è riuscita a servirsi delle trasformazioni in corso nei processi produttivi, nell’intera organizzazione aziendale e, in conseguenza, nel rapporto di lavoro, per sferrare contro la maestranza operaia una dura offensiva di classe, ci hanno sempre più indotto a ritenere che, a prescindere da difficoltà ed errori contingenti, maturasse per la classe operaia della grande azienda monopolistica l’esigenza di rivedere le proprie forme di organizzazione e di rappresentanza o, se si vuole, certi vecchi schemi della lotta di classe.

...

l’intero ciclo assume il carattere di un’unica “catena”, di cui i cicli minori – le squadre, i reparti, le officine . rappresentano (mantenendo ciascuno una fisionomia originale, determinata in gran parte dal diverso grado di ammodernamento tecnico) fasi parcellari organicamente interdipendenti.

In questa situazione la posizione della singola squadra o di un singolo operaio nell’intero ciclo tende sempre meno ad essere determinata dall’elemento soggettivo della specializzazione tradizionale e del mestiere, e sempre più invece dall’elemento oggettivo delle strutture strumentali, della loro funzione nel processo, del ritmo, eccetera. È evidente che per “rappresentare” una squadra, cioè per afferrarne in pieno i i termini e l’evoluzione del rapporto di lavoro e trasformarli in un punto di forza nelle vertenze con la parte padronale, il delegato operaio deve avere una conoscenza perfetta (saremmo tentati di dire “scientifica”, dato il crescente predominio degli elementi scientifici sugli elementi artigianali nella produzione della grande industria) della singola fase del processo – del rapporto uomo-macchina da cui essa è caratterizzata -, e insieme deve avere la più ampia visione dei modi in cui questa singola fase si inserisce nell’intero ciclo. In altre parole deve essere un uomo non a contatto sporadico con la squadra o col reparto, ma organicamente farne parte, conoscere tutta la vasta gamma dei problemi, da quelli tecnico-produttivi, a quelli sindacali, a quelli politici e umani.

Oggi più di ieri, quindi, le nuove condizioni della fabbrica rendono viva e attuale l’esigenza già posta da Gramsci (e a cui Togliatti si è richiamato nel suo recente discorso a Torino) che ogni singola unità produttiva abbia – si dalla base della piramide aziendale, cioè dalla squadra . un proprio rappresentante che ne interpreti le esigenze in seno ai direttivi degli organismi operai e di fronte alla parte padronale. Ma a questa esigenza non può rispondere, evidentemente, la struttura attuale della Commissione interna: in parte per il boicottaggio che il padrone compie alla funzione dei suoi membri, ma soprattutto per un’insufficienza oggettiva – numerica – della Commissione

interna, i cui componenti rappresentano “quantitativamente” (a parte la “qualità”, cioè la coscienza nuova dei propri compiti che ciascuno di essi acquisisce) solo poche squadre o reparti.

...

La natura di questa crisi suggerisce una problematica più ampia; e innanzitutto il dilemma se essa possa essere superata nell’ambito della Commissione interna o se invece già non si ponga l’esigenza di un diverso organismo.

...

concludendo il suo articolo

...

Se si è pensato ad un consiglio di fabbrica di tipo nuovo, non è per calare una realtà nuovissima e originale in un vecchio schema (e non a caso abbiamo persino resistito alle tentazioni di citare il Gramsci dell’”Ordine Nuovo”, che pure ancor oggi avrebbe tante cose da dirci e di attualissima validità); né per prospettare una soluzione bell’e fatta a dibattito tutto da fare; ma perché ci sembra che proprio oggi, in una situazione locale e generale radicalmente mutata da trentacinque anni di lotte, la classe operaia della grande fabbrica torinese possa raccogliere il nucleo essenziale dell’esperienza gramsciana, tradurlo in termini nuovi e portarlo a compimento.

La proposta provoca una ampia discussione sulle pagine torinesi de L’Unità ma anche netti dissensi come ad esempio quelli di Paolo Spriano e Luciano Gruppi.

La discussione si interrompe

Sono i membri Fiom della Commissione interna a riprendere, da un punto di vista decisamente più sindacale, a riprendere la proposta del delegato

Aldo Surdo

Non che mancassero idee precise, queste le abbiamo anche fatte non solo al nostro interno, cioè nelle discussioni interne al sindacato, ma, ad esempio, in una relazione radio fatta nel 1957 noi abbiamo fatto una proposta, non che illudessimo che gli altri accettassero, però pensavamo che fosse una proposta che poteva far presa in una parte dei membri di Commissione Interna, soprattutto della Cisl, e consisteva nella presentazione di una serie di rivendicazioni che portavano, dovevano portare ad avere, ad esempio, l’elezione diretta da parte di tutti i lavoratori, a livello grosso modo di reparto, l’elezione di un lavoratore che rappresentasse il trade-union con la Commissione Interna. Noi abbiamo fatto, se ricordo bene, anche un cifra: ogni 100 operai, o ogni reparto.

Non usavamo la parola “delegati”, abbiamo usato la parola “rappresentanti unitari della Commissione Interna”. Già qui noi proponevamo che la elezione fosse fatta su scheda bianca, proprio per non dare nessun segno sindacale specifico, perché questo avrebbe portato nuovamente alla rottura.

...

né la Cisl, né la Uil hanno risposto; non hanno nemmeno risposto, né personalmente, né con una loro relazione radio.



Relazione Radio

31 gennaio – Stabilimento automobili e stabilimento fonderie

LUIGI PICCO

Lavoratrici, lavoratori,

I problemi e le rivendicazioni che interessano i lavoratori della Fiat sono stati in questo ultimo anno particolarmente affrontati e dibattuti dalle organizzazioni sindacali e dai lavoratori, essi rivestono una importanza fondamentale per lo sviluppo organico dell'azienda e per la garanzia del posto di lavoro, ed ora sono patrimonio di tutto il movimento operaio con la linea rivendicativa sulla quale unire tutti i lavoratori.

Questi problemi vanno dall'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, al miglioramento del sussidio e delle prestazioni mutualistiche, abbracciando con altre rivendicazioni salariali tutte le esigenze attuali e in sviluppo dei lavoratori.

Ma non è su queste rivendicazioni che vogliamo attirare la vostra attenzione, esse saranno motivo di nostre prossime relazioni, ma bensì di come condurre le nostre azioni per realizzarle.

La mancata o parziale realizzazione di queste giuste richieste non risiede nell'impossibilità per la Fiat di soddisfare le esigenze salariali dei lavoratori, perché la maggiore produzione, l'aumento notevole del rendimento del lavoro, equivale ad un altrettanto notevole aumento dei profitti; essa risiede unicamente nel come i lavoratori e le loro organizzazioni si presentano di fronte al padrone per la contrattazione, per la trattativa di tutti gli aspetti salariali.

Da troppo tempo lo schieramento dei lavoratori si presenta diviso di fronte ai padroni indebolendo fortemente la sua forza di realizzazione, questa divisione è particolarmente grave nelle C.I.; è nostra opinione che oggi le C.I. siano indebolite dal fatto che in esse si trasferisce la concorrenza e la polemica tra le varie correnti sindacali, mentre le C.I. debbono essere organismo unitario rappresentativo di tutti i lavoratori indipendentemente dalla loro appartenenza o meno alle varie correnti sindacali.

Ciò deriva in larga parte dal fatto che fin dalle loro elezioni con il sistema delle liste di corrente sindacale i lavoratori sono invitati a scegliere i loro rappresentanti nelle C.I. non sulla base di una libera scelta del compagno di lavoro che essi ritengono più idoneo a tale attività ma piuttosto sulla base dell'appartenenza ai candidati a questa o quella componente sindacale, con tutti i fenomeni di concorrenza sindacale che si manifestano in questi casi. D'altra parte il manifestarsi di questa concorrenza e della polemica delle varie correnti sindacali nelle C.I. favorisce il padrone che nei casi più gravi, ben noti ai lavoratori della Fiat, giunge fino a trattare separatamente in modo sistematico soltanto con una parte della C.I. facendo perdere a questa il suo carattere di rappresentanza unitaria dei lavoratori. Per superare rapidamente questa situazione bisogna:

- che la C.I. non sia la somma di sindacati ma un organismo unitario che rappresenti tutti i lavoratori;
- che i lavoratori partecipino alla elaborazione del programma rivendicativo della C.I. e controllino in ogni momento l'attività della C.I. per la realizzazione del programma;
- che i lavoratori siano giorno per giorno consultati sui problemi che la C.I. deve affrontare e sulle forme di azione che devono essere adottate.

Porsi su questa via significa da un lato impedire che si approfondisca un certo distacco che già oggi si manifesta tra i lavoratori e la C.I. e dall'altro lato favorire il processo di unificazione sindacale che tutti auspicano per un più rapido progresso del mondo del lavoro.

È per queste ragioni che la Fiom ha avanzato alcune proposte concrete che sono da noi condivise e che indichiamo alla discussione dei lavoratori. Queste proposte sono:

- la C.I. sia affiancata nella sua attività da un consiglio di delegati di officina eletti in ragione di uno ogni 100 lavoratori circa. Il consiglio dei delegati di officina sia eletto sulla base di votazioni officina per officina, ufficio per ufficio con l'elezione su scheda bianca sulla quale il lavoratore indichi direttamente il nome del compagno di lavoro che intende assuma l'incarico di delegato;
- il consiglio dei delegati di officina elabora il programma rivendicativo della C.I. e deve essere consultato su tutte le decisioni più importanti che la C.I. deve prendere come la firma di accordi;
- il consiglio dei delegati deve assicurare il continuo e organico contatto tra la C.I. e i lavoratori di tutta l'officina;
- il consiglio dei delegati di officina sceglie i candidati per la C.I. formando una lista unica che non abbia carattere di corrente.

Queste proposte indicano una prospettiva molto importante per dare all'attività non solo della C.I. ma a tutta l'attività sindacale nella fabbrica un carattere unitario e democratico e quindi assicurare la più grande forza sindacale ai rappresentanti dei lavoratori.

È chiaro che la Fiom si rende perfettamente conto che la realizzazione piena di tutte queste proposte potrà richiedere un periodo di tempo abbastanza lungo. Ma almeno una parte di esse ha grande urgenza. Soprattutto è urgente giungere alla elezione dei delegati di reparto per stabilire l'indispensabile legame tra C.I. e lavoratori.

Si tratta di instaurare immediatamente la necessaria collaborazione nella C.I. che consenta a tutti gli eletti dai lavoratori di dare il loro contributo all'attività e all'azione di questo fondamentale organismo dei lavoratori, attraverso il rispetto di tutte le opinioni e applicando nelle decisioni regole elementari della democrazia.

Da parte nostra, oggi come ieri, vi affermiamo il nostro accordo con tutti i mezzi che possono dare alla C.I. attraverso un'attività più unitaria e democratica la maggior forza sindacale che ne permetta di affrontare e risolvere i grandi problemi che interessano i lavoratori.

Picco concludeva la comunicazione radio ricordando la piena condivisione della proposta da parte della sua organizzazione politica in fabbrica, la corrente socialista.

Lavoratrici, lavoratori,

Le proposte che ora vi ho illustrato a nome della Fiom sono da noi socialisti perfettamente condivise non solo perché noi apparteniamo a questa organizzazione ma perché alla elaborazione delle stesse noi abbiamo partecipato portando il nostro contributo di esperienza. Crediamo che nessuno abbia ragione di stupirsi se a conclusione di questa relazione mi richiamo alla mia corrente di appartenenza cioè alla corrente socialista.

...

Vi assicuro comunque che sulle iniziative che abbiamo in corso vi terremo dettagliatamente informati, non solo perché voi possiate serenamente giudicare sulla nostra onesta e leale attività, ma soprattutto perché voi lavoratori ci diate il vostro prezioso aiuto per il raggiungimento dell'unità alla quale noi tutti aspiriamo.

L'esperienza sull'ambiente di lavoro e la proposta del "gruppo operaio omogeneo"



1958 - Una volta, e questo è già anche scritto, Pugno mi disse "Senti, c'è un medico che vuole sapere come si lavora in linea, cosa succede in linea ... i tempi ... il modo di produrre ... e vorrebbe parlarne.

...
le domande che faceva Ivar Oddone erano domande che entravano nel merito di come lavoravano gli operai: la fatica, lo sforzo fisico, la posizione, eccetera ... il problema dei ritmi, dell'accelerazione quando mancava il rifornimento di pezzi ...

Ivar Oddone è il primo a sinistra nella fotografia. Partigiano, commissario politico di brigata e, ricorda l'Anpi, coordinatore dell'insurrezione del 25 aprile 1945 nel ponente ligure. Nella sua brigata militava Italo Calvino che lo descrive molto bene nella figura del commissario Kim nel suo libro "Il sentiero dei nidi di ragno".

Finita la guerra termina gli studi di medicina e viene a Torino per svolgere la professione del medico di base. Comincia ad interessarsi delle "malattie prevenibili" derivate dall'ambiente ed in particolare dall'ambiente di lavoro.

Farà poi il professore universitario di psicologia del lavoro, ricordando "da giovane ero appassionato come tanti per la psicanalisi di Freud ma l'incontro con gli operai che studiavano e si battevano per la libertà mi indirizzò verso una disciplina più concreta"

Aldo Surdo

Se ricordo bene, nel 1961, sono iniziate delle riunioni alla Camera del Lavoro, alla sera dopo cena, c'erano i compagni della Fiom e di altre categorie, con Ivar Oddone, qualche medico e c'erano parecchi assistenti sociali, i primi che avevano aderito a queste riunioni dove si è cominciato a discutere delle condizioni di lavoro all'interno della fabbrica. Riunioni dove ancora, come dire, si tentava di capire.

...

Nel '63, con Ivar Oddone ed alcuni altri affrontammo il problema della fatica nervosa. Arian aveva proposto questo problema. Arian era un medico, nostro compagno comunista, neurologo, della mutua Fiat. Aveva messo nero su bianco il problema della fatica nervosa che era un problema che interessava un po' tutti gli operai della Fiat ma, soprattutto gli operai che lavoravano in alcune situazioni come le linee di montaggio ... comunque, la discussione non è stata una discussione da poco, ... il perno era Ivar Oddone.

...

Nel frattempo, nel '64, sono iniziate in Quinta Lega le riunioni settimanali che Ivar con Giovanni Longo ed i compagni di Commissione Interna delle Fonderie, Cerruti, Caruso ed alcuni altri compagni di Commissione Interna dell'Auto, il sottoscritto, Osella, Bianchi qualche volta

...

Lavorando nel tempo si è fatta la prima bozza di dispensa di ambiente di lavoro. Io ce l'avevo, ma non ce l'ho più, con i "buabachu", gli omini fatti in questo modo. Forse, o senza forse, era Longo che aveva fatto gli omini, o gli aveva detto di farli così o che andavano benissimo.

...

Anche nel 1965, tutte le settimane (io non ero più vice presidente della Malf) c'era la riunione prefissata dove, mano a mano che si andava avanti e si affrontavano in modo approfondito alcuni tipi di nocività,

...

Sul problema dell'ambiente di lavoro, la salute non si vende, c'era stato all'interno della Fiom un approfondimento ed un allargamento tramite discussioni tra i membri di Commissione Interna, nelle Leghe ed al Centro.

...

poi, nel '66 qualcosa si è mosso, ad esempio in questo modo.

Nel '66, Caruso, membro di Commissione Interna alle Fonderie (era uno che non mancava mai alle riunioni settimanali con Ivar Oddone), incominciò a girare per le officine delle Fonderie. Il giorno dopo lo mandano a chiamare e gli dicono "c'è una lettera per te". Il pomeriggio del giorno dopo ritorna a girare per i reparti e così per parecchie volte. Credo che sia stato l'operaio più multato per abbandono del posto di lavoro.

Ed io mi chiedevo "Questo rischia il licenziamento ..." ed invece non andavano mai al di là della multa; non ricordo che sia mai stato sospeso.

...

Mi ricordo che c'è stato un periodo che lui e Natale Cerruti si erano recati dal medico di fabbrica a porgli il problema della silicosi e degli operai che si ammalavano e qui la documentazione è contenuta nei diari di Cerruti dopo il colloquio con il medico di fabbrica.

Comunque ottennero il permesso di andare a parlare con i lavoratori ad affrontare la situazione in una determinata squadra. Dopo una settimana circa, hanno chiesto il permesso per un altro giro fatto in un altro reparto; poi sono andati, addirittura, a Carmagnola, alle fonderie di Carmagnola.

...

Così nel tempo ci siamo conquistati con la Fiat il permesso di visitare i reparti sui temi ambientali; noi avevamo già concordato prima con Ivar Oddone e Longo quale era l'officina che dovevamo andare a vedere ed avevamo scelto l'Officina 41 perché era una delle officine più nocive, dove c'erano i bagni galvanici ... Il problema era che noi non potevamo parlare con gli operai. Ci accompagnava un caposquadra o un caporeparto e, tra l'altro, questo caporeparto aveva una conoscenza di Osella, era un caporeparto che lo conosceva benissimo e ho notato che aveva molto rispetto e stima per Osella dal modo come rispondeva alle domande rivolte da Giuanin Usela.

...

L'esperienza sull'ambiente di lavoro prosegue anche nel 1967 ed in modo più ampio e che porta anche, come dire, ad un confronto fra membri di Commissione Interna, medico di fabbrica e Direzione. Entriamo proprio nel merito nell'affrontare i problemi della salute in fabbrica.

La Lega, d'accordo con Ivar Oddone, ed i compagni della Fonderia, i compagni di Commissione Interna di Fonderia, decidono di prendere una iniziativa sul problema della silice. Come affrontarlo?

Si pensava di affrontarlo con una informazione di massa, attraverso una serie di volantini da distribuire ai lavoratori, sui quali però chiedevi ai lavoratori di rispondere. I volantini venivano distribuiti all'entrata dello stabilimento; all'uscita dovevano essere riconsegnati ai compagni che erano fuori alle porte i giudizi dei lavoratori: ognuno era libero di scrivere quello che lui pensava del proprio posto di lavoro.

Quindi c'è stato un coinvolgimento di questi lavoratori.

...

1967 - Seguendo l'impostazione dei quattro gruppi di fattori di nocività utilizzati per realizzare la dispensa abbiamo dimostrato a noi stessi che partendo da questo metodo era possibile affrontare i problemi della nocività in fabbrica sia con la controparte direzionale (il capo del personale, quelli

dei servizi ...) sia con i tecnici specialisti, in questo caso i medici di fabbrica. Ed è stata, come dire, l'approvazione di fatto della validità dei quattro gruppi di fattori.

...

tant'è vero che a novembre, la Fion nazionale ha convocato un convegno a Desenzano su salute e ambiente di lavoro. C'erano già state a livello nazionale, non solo a livello locale, ma a livello nazionale, delle pubblicazioni sulle esperienze fatte a Torino, ad esempio su Rassegna Sindacale della Cgil, al numero 90, con gli interventi indiretti e diretti fatti su questa problematica alla Sezione Auto, alle Fonderie e alle Ferriere di Torino. Io feci una delle relazioni.

...

Proprio per affrontare i problemi del quarto gruppo dei fattori di nocività puntavamo molto sulla regolamentazione delle linee, non che dessimo meno importanza al problema più generale dei tempi, in questo caso alle singole lavorazioni, però tutto sarebbe passato se passava la regolamentazione delle linee; regolamentazione delle linee che comportava il delegato.

Sapevamo che avere il delegato alle linee era decisivo, era quello che l'esperienza dei primi anni '50 a Mirafiori ci aveva dimostrato, era importante per non delegare alla Commissione Interna questo fatto.

Quindi, come del resto è stato dimostrato come non c'era altro modo di affrontare il problema dei tempi di lavoro se non quello con cui è stato poi affrontato alla Meccanica, tramite Così e compagni che giravano attorno a lui. Non potevi affrontarlo in modo diverso.

...

Intanto, nel '68, in Quinta Lega sono continuati gli incontri di Ivar Oddone con Longo ed i compagni di Mirafiori delle Fonderie e della Sezione Auto, che si sono conclusi con la costruzione della dispensa sull'ambiente di lavoro. Dispensa "unitaria" per i contenuti, non unitaria perché fatta solo dalla Fiom; il valore unitario dei contenuti stava nella "non delega", la prevenzione, i quattro gruppi di fattori di nocività che presupponevano un sindacato unitario per la loro gestione

L'anno dopo la "dispensa" sull'ambiente di lavoro divenne unitaria e pubblicata da Fim, Fiom e Uilm. Verrà ristampata più volte.

Avrà una risonanza internazionale e verrà tradotta negli anni in inglese, francese, spagnolo, portoghese e giapponese. Una sua sintesi anche in cinese. Era il modello operaio di intervento sull'ambiente di lavoro.



Il valore di questo metodo di analisi delle nocività stava – come sperimentato alle Fonderie di Mirafiori – sulla esperienza e sulla partecipazione diretta dei lavoratori.

Sulla linea di montaggio o davanti a una macchina non erano numeri ma esseri umani, si contestava così concretamente la teoria dell' "uomo medio di Taylor". Non solo sugli effetti stancanti di natura fisica e psicologica si affermava che non esisteva solo un criterio scientifico oggettivo per misurarli: era indispensabile il giudizio del gruppo di lavoratori direttamente interessato.

Ormai invece si prendono per buoni i metodi "scientifici" di ERGO-UAS o OCRA Index o la norma Iso 11228 che si fondano sull' "uomo medio di Taylor". Nella categoria dell' uomo medio rientrano anche le donne per cui il rischio si valuta nello stesso modo per una giovane ventenne e per una cinquantenne con le prime osteoartrosi, sarà poi il medico a valutare la differenza la giovane sarà dichiarata "idonea" mentre la meno giovane verrà giudicata "inidonea" e candidata alla cassa integrazione ed anche al licenziamento.



Dalla pagina 23 della dispensa:

Per questo gruppo di fattori i limiti di massima tollerabilità non si possono stabilire senza il giudizio del gruppo interessato: la validazione consensuale è lo strumento scientifico fondamentale per la misura della intensità e della sopportabilità di questi fattori.

Le proposte contenute nell'ultima pagina della dispensa diventeranno un punto delle piattaforme del sindacato per i rinnovi contrattuali del 1972-73.

Hanno anticipato di trent'anni la direttiva europea sulle modalità di gestione della prevenzione in azienda. Ancora oggi possiamo dire: in meglio.

**PER CONTROLLARE
LA NOCIVITA'
OCCORRE CONOSCERE:**



Iniziano a svolgersi le prime attività unitarie a partire da una importante inchiesta tra i lavoratori della Fiat Mirafiori condotta dalla Fim e dalla Fiom.

Si ha la forza per intervenire sui ritmi e sulle condizioni di lavoro.

Si apre la possibilità di eleggere i delegati prima di linea o poi di gruppo omogeneo tra tutti i lavoratori

Aldo Surdo

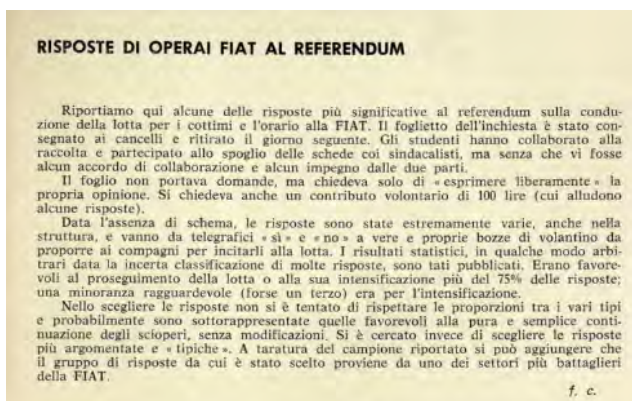
1968 - La Fiom e la Fim aprono un'ampia consultazione fra i lavoratori Fiat sulle rivendicazioni e le forme di lotta con un questionario distribuito alle porte e ritirato ai cancelli. La precedente esperienza fatta alle Fonderie è stata più che significativa, no?

Questo ha comportato un grosso lavoro di preparazione, perché il problema non era più solo un paio di porte da gestire come nelle Fonderie ma era tutto il complesso Fiat. Per ciò che ci riguarda, come Quinta Lega, siamo rimasti stupiti dal ritorno, dal numero dei questionari compilato dai lavoratori sulle condizioni di lavoro, sulla riduzione di orario e sulle modalità di svolgimento degli scioperi. Vennero restituiti dai lavoratori migliaia e migliaia di questionari, quindi questo stava a dimostrare che era un problema più che maturo, era un problema che certamente era possibile affrontare.

Dal numero stesso, quindi dalla partecipazione dei lavoratori, abbiamo capito che era possibile indire uno sciopero su questi problemi.

Alcune risultanze dell'inchiesta condotta alle porte vennero presentate da Francesco Ciafaloni sul numero di Quaderni Piacentini del luglio 1968.

Alla elaborazione delle risposte parteciparono anche gli studenti.



Ci provammo già nel '63 e ci siamo rotti la testa su come arrivare ad ottenere la comunicazione dei tempi composti nelle singole voci. Questa richiesta l'abbiamo ritirata fuori nel '68 dove mettevamo in discussione l'accordo del 1955 che per la Fiat era tutt'ora valevole; e quindi abbiamo nell'autunno fatto una serie di scioperi su questa problematica dove chiedevamo l'affissione dei tempi alle "piglie", squadra per squadra o reparto per reparto e la consegna ai lavoratori dei tempi singoli, operaio per operaio.

...

Succedeva però che quando passavi in meccanica gli operai ci fermavano: "Surdo, vieni qua" ... "Cosa c'è?" ... "Abbiamo lì, su quella colonna, quel malloppo, puoi spiegarci a cosa ci serve?" ... "Be', ci sono tutti i tempi della tua squadra ..." e lui "Ma chi li capisce, chi ne capisce qualcosa di questi?" ... "

Io, come gli altri, avevo avuto uno di questi malloppi e veramente era un rompicapo; tu lo leggevi, ma se non sapevi dove era il posto di lavoro non potevi comprendere, solo conoscendo il posto di lavoro, capivi la descrizione nel malloppo. Quindi dovevi confrontarlo con la realtà per vedere se le cose stavano così.

E quindi a me era venuto in mente l'orologio dei tempi che avevamo nella cassaforte della Commissione Interna (a Mirafiori la Commissione Interna aveva una piccola cassetta, che chiamavamo cassaforte, con una chiave dove c'era questo orologio), un orologio centesimale che avevano usato i compagni di commissione interna nel '50, '51, '52 ma finita malamente perché, non compresa dal sindacato, era stata da questo ostacolata per la paura di passare da contestatori a collaboratori nella gestione della produzione. Questo ricordo mi suggeriva la stessa risposta: abbiamo ritirato fuori il cronometro dopo 18 anni.

...

1969 - Finito lo sciopero della Officina 30, è iniziato lo sciopero in Carrozzeria. Qui il problema si presentava in due modi.

C'era la nostra proposta, quella della regolamentazione delle linee e delle elezioni dei delegati su scheda bianca ma anche però la conferma delle paghe e l'aumento in alcuni punti delle paghe di posto per faticosità (e non era una contraddizione con la linea che portavamo avanti sull'ambiente di lavoro in quanto la posizione era mantenere ferma non solo la paga che avevano ma anche l'aumento nella misura in cui non avveniva il cambiamento, come avveniva il cambiamento, come con la regolamentazione delle linee e soprattutto con l'aumento degli operai in lavorazione, evidentemente veniva a cadere il problema della maggiorazione della paga di posto).

...

Però il problema che ci si presentava quale era? Il rischio che la lotta e gli scioperi diventassero lotta e scioperi per ottenere l'aumento di paga ed alcuni aumenti di categoria perché era un sogno pensare che la Fiat accettasse la seconda categoria per tutti. Però soffiavano sul fuoco di queste rivendicazioni Lotta Continua, Potere Operaio ed altri all'esterno con grosse ripercussioni all'interno, tenendo conto che soprattutto per i meridionali, quelli arrivati negli ultimi tempi, per loro c'era il problema della famiglia, di mandare soldi a casa. Cioè avevano dei grossissimi problemi. Il problema dei soldi era sentito in misura enorme. Tanto più che i meridionali erano proprio quelli che più spingevano per lo sciopero.

...

Noi stentavamo a far passare la nostra linea, cioè che in testa ci fosse la regolamentazione delle linee con i delegati che avrebbero dovuto controllare la velocità della linea. Dall'altra parte i soldi contavano. La svolta è avvenuta quando alcuni nostri compagni di partito o attivisti che lavoravano lì in Carrozzeria, quando mi interrompevano mentre io parlavo, hanno chiesto che spiegassi cosa fosse questa regolamentazione delle linee, cosa portava ai lavoratori interessati, cosa ci si guadagnava con la regolamentazione.

...

Con la regolamentazione delle linee e la elezione dei delegati, sancita poi nel cosiddetto "accordone" del 1971, in pratica abbiamo dato in mano ai delegati il problema del controllo del quarto gruppo di fattori di nocività; il problema della fatica fisica e quindi in parte anche il terzo gruppo. Ma soprattutto gli aspetti del quarto gruppo: i tempi di pochi secondi, la ripetizione delle operazioni ... cioè abbiamo offerto la possibilità di cambiare posti di lavoro nella linea oltre che controllare l'andamento della velocità delle linee nelle ore del turno, di controllare che sia presente per tutto il turno sempre lo stesso numero di lavoratori (se diminuivano e non c'era la sostituzione, diminuiva praticamente anche la produzione). Il problema della nocività non era solo più un problema di pochi che con Ivar Oddone avevano contribuito alla creazione della dispensa sull'ambiente di lavoro: diventava un compito che i delegati di ogni tratto di linea avrebbero dovuto affrontare.

...

Io ce la avevo messa tutta per essere maggiormente presente in fabbrica, non andavo nemmeno a certe riunioni in Lega o al Centro, la mia permanenza era all'interno della fabbrica, ritenevo che essendo quello che aveva maggior esperienza, maggior conoscenza ci tenevo a non mollare mai per avere il controllo di tutto, quindi, ero lì dal mattino presto per arrivare, delle volte, alla fine del secondo turno. Quando andava bene venivo via alle sette, una cosa molto pesante e ritenevo, tra l'altro, di aver ottenuto ... di aver fatto il mio capolavoro: non come operaio, ma come sindacalista avendo ottenuto la regolamentazione delle linee ed i delegati.

C'era stata l'elezione dei delegati su scheda bianca che dovevano essere, se ricordo bene, 56. La abbiamo fatta. Quasi dappertutto è stata una cosa seria, ben fatta. Però, nel giro di pochi giorni si è estesa senza nessuno sforzo da parte dell'organizzazione sindacale Cgil, Cisl e Uil, si è allargata a tutte e tre le Sezioni. Quindi non solo dove c'erano le linee ma, anche dove le linee non c'erano, le elezioni dei delegati è andata avanti; la cifra di preciso non la ricordo ma andava attorno ai duecentocinquanta eletti, una cosa di questo tipo. Era una svolta. Una svolta decisiva.

Soddisfatto, mi sono detto "avanti i giovani". Consideravo il fatto di essere ai cinquant'anni, questi mesi di gestione delle lotte pesavano ma soprattutto pesavano fisicamente e moralmente gli anni duri non solo per i problemi personali ma per i licenziamenti dei compagni che erano sempre stati anche miei problemi. E allora ci ho pensato parecchio, finiti gli scioperi, finito l'accordo.

Quando mancavano pochi giorni all'inizio delle ferie, ho preso la decisione di telefonare a Longo, di presentarsi alla porta 4 che avevo una cosa molto importante da dirgli. Lui viene e io gli comunico che avrei dato le dimissioni e che sarebbe entrato un altro in Commissione Interna: ormai il più era stato fatto ... e lui rimane sorpreso, in principio non sapeva cosa dire poi mi risponde "La cosa che tu mi dici non è che io posso prenderla così. Di questo cosa bisogna parlarne con i capi; con la segreteria della Fiom, della Camera del Lavoro. Io però ti posso già dire sin da adesso che, secondo me, è un errore perché tu dai le dimissioni alla vigilia del rinnovo del contratto di lavoro ... ognuno può pensare quello che vuole: c'è il rinnovo del contratto di lavoro, non ritengo che sia possibile una cosa del genere". Ci ho pensato per un attimo e gli ho detto "Hai ragione!" ... però, poi, io voglio ritornare nel mio campo e collaudare i raccordini.

Nella sua intervista Aldo Surdo non parla, non cita mai che alla fine del 1968, nelle ultime elezioni di Commissione interna fu il primo eletto nelle liste della Fiom con quasi 5000 voti.

Il suo "capolavoro"
"non come operaio, ma come sindacalista
era aver ottenuto la regolamentazione delle linee ed i delegati"